

INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA SOCIAL

María José Senent Vidal

Universitat Jaume I

Aunque a las entidades de la Economía social se les supone especialmente preparadas para colaborar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres, la realidad demuestra, como veremos, que en ellas las mujeres también encuentran importantes barreras y brechas que superar (Senent, 2011).

Y sin embargo, los principios y formas de organización de la Economía social siguen siendo instrumentos de notable valor para luchar contra la discriminación por razón de sexo, siempre que exista la voluntad de utilizarlas correctamente.

Para fomentar la aparición y el desarrollo de tales voluntades, tanto las organizaciones de la Economía social como el movimiento feminista pueden (y deberían) profundizar en la aplicación de una perspectiva de género al análisis de estas empresas “con alma”.

Por justicia, porque ya no debería calificarse a una empresa como socialmente responsable si no trabaja por la igualdad en su organización; y por eficiencia económica, porque “desaprovechar el potencial talento empresarial del 51 % de la población —las mujeres— no puede ser económicamente racional”¹.

1. Parafraseamos aquí parte de la Recomendación núm. 15 que el Código de Buen Gobierno Corporativo dirige a las grandes sociedades cotizadas españolas (<http://www.cnmv.es/Portal/-/verDoc.axd?t={0416c2a6-8c68-4624-822c-5050a5a69001}>}, pág. 19, 19/06/13, 11:43), entendiéndolo que, en este caso, es perfectamente trasladable al ámbito de la Economía social.

1. Acotación del objeto de estudio: la Economía social

Como se ha indicado (Chaves y Monzón, 2007), el concepto de “economía social” designa al “conjunto de organizaciones microeconómicas caracterizadas por unos rasgos comunes marcados por una ‘ética social’” o, dicho de otro modo, es un “sector de la economía caracterizado por ciertos valores y principios” (Fajardo, 2009). Se trata así de definirla en sentido positivo, para evitar la histórica delimitación que la identificaba como sector residual, integrado por las organizaciones que *no* pertenecen ni al ámbito de la economía pública ni al de la economía privada capitalista. Por ello precisamente, el reto de las últimas décadas ha sido concretar los principios característicos y las especificidades organizativas derivados de dicha sensibilidad social.

Los diversos hitos del debate sobre la caracterización de la economía social y las entidades que la integran han sido descritos en diferentes trabajos (ver, p. e., Monzón, Calvo, Chaves, Fajardo y Valdés, 2009; Fajardo, 2009; o el mismo Preámbulo de la Ley española de Economía social). A los efectos del presente trabajo utilizaremos una de sus recientes «cristalizaciones»: el concepto y clasificación de las entidades de economía social que adopta la Ley española 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (LES).

Según dicho texto legal, “se denomina **economía social** al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con” unos principios que después establece la propia norma, *“persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”* (art. 2 LES).

Los principios que han de orientar la actividad de las entidades de economía social son los siguientes:

- “a) *Primacía de las personas y del fin social sobre el capital*, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- b) *Aplicación de los resultados* obtenidos de la actividad económica principalmente *en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada* por las socias y socios o por sus miembros y, *en su caso, al fin social* objeto de la entidad.
- c) *Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad* que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.
- d) *Independencia* respecto a los poderes públicos” (art. 4 LES).

En cuanto a la tipología de las entidades que se consideran encuadradas en el sector de la economía social, también se ha ido conformando históricamente. Partiendo de la “tríada” de entidades que tradicionalmente y generalmente se identifican como de la economía social, esto es, las cooperativas, las mutuas y las asociaciones, el ámbito se ha ido ampliando progresivamente, atendiendo a las particularidades institucionales de cada país, introduciendo nuevas formas: sociedades laborales, fundaciones, sociedades agrarias de transformación, ciertas ESOP (*employee stock ownership plan*)...etc.

Se ha argumentado además la utilidad de distinguir entre dos subsectores de la economía social: a) el *subsector de mercado*, integrado por las empresas con organización democrática (una persona, un voto) y con distribución de beneficios no vinculada al capital aportado por el socio; y b) el *subsector de no mercado*, que integraría a las instituciones privadas sin fines de lucro al servicio de los hogares. Con ello se pone de manifiesto que la economía social se extiende a entidades que realizan las dos funciones del sistema económico: la productiva (núcleo del sistema y ocupado hegemonícamente por el sector privado capitalista) y la distributiva (ligada en nuestras sociedades al Estado de bienestar). Es ésta una de las características que distingue a la economía social de otros conceptos próximos como los de “economía no lucrativa”, “sector voluntario”..., que se refieren únicamente a la función distributiva (Chaves y Monzón, 2007).

La Ley española de la Economía social ha optado por identificar como sus integrantes (directamente y sin excepciones) a las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones, las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores y las sociedades agrarias de transformación. Además, la norma legal deja la puerta abierta a nuevas incorporaciones, por parte de entidades que, cumpliendo los principios de la economía social, se creen “por normas específicas” o “sean incluidas en el catálogo de entidades establecido en la Ley” (art. 5 LES).

Teniendo en cuenta todo cuanto antecede, podemos sintetizar el objeto de nuestro estudio: las entidades con actividad económica (tanto “de mercado” como “de no mercado”) que, actuando de acuerdo con unos principios (primacía de las personas y del fin social sobre el capital; aplicación de los resultados económicos en función de la actividad aportada y, en su caso, al fin social; promoción de la solidaridad interna y social; independencia de los poderes públicos), persiguen intereses colectivos (de sus miembros y/o de la sociedad y la economía generales). Las cooperativas, las asociaciones y las mutuas son consideradas, en cualquier caso, entidades de la economía social, pero la categoría se ha ido ampliando en cada estado, para incluir a las fundaciones y a otras formas jurídicas propias.

2. La herramienta de análisis: la perspectiva de género

Una aclaración previa que cabe hacer para quienes se acercan por primera vez a la materia es que aplicar la perspectiva de género a la economía social no es hablar de “las mujeres” “en” la Economía social, puesto que sexo y género no son sinónimos.

“El sexo pertenece al dominio de la biología. Hace referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer (que normalmente no podemos cambiar). Los seres humanos nacen sexuados. El sexo determina las características físicas”. Pero la sociedad en que vivimos, igual que se caracteriza en lo económico por ser una sociedad capitalista, se caracteriza en las relaciones interpersonales por ser una sociedad patriarcal, entendiendo por tal el “sistema de poder establecido en base a un modelo de dominación masculina”, que “se basa en la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la supuesta inferioridad y la desvalorización de las mujeres y de lo femenino” (Acsur-Las Segovias, 2006:10 y 11).

Y aunque en una apreciación superficial nos pueda parecer que el sistema patriarcal habría sido erradicado de amplios sectores sociales y culturales de la sociedad contemporánea, lo cierto es que sigue siendo plenamente efectivo. De manera más o menos sutil, en el proceso de socialización, a las personas, desde su infancia, se les va imbuyendo “lo que es esperado, permitido y valorado en una mujer o en un hombre en un contexto determinado” por el hecho de serlo. Así, el hecho de tener unas determinadas características biológicas (el sexo) hace que se nos asignen unos atributos sociales, unos roles determinados y una situación de dominio o de subordinación en las relaciones sociales (el género) (Barragán).

Como se ha dicho, “las diferencias sexuales en sí mismas no son la causa de las desigualdades entre las personas, ni las justifican. Es la cultura la que interviene, creando identidades diferentes para cada uno de los sexos o lo que es lo mismo, elaborando los sistemas de género. Es entonces cuando las diferencias se transforman en desigualdades” (Acsur-Las Segovias, 2006:7; Pousada, 2003:10).

Dicho de otro modo, es la asignación de funciones y responsabilidades distintas a mujeres y hombres por el hecho de serlo la que determina, a su vez, “diversas formas de acceder a los recursos materiales como tierra y crédito, o no materiales como el poder político. Sus implicaciones en la vida cotidiana son múltiples y se manifiestan, por ejemplo, en la división del trabajo doméstico y extra-doméstico, en las responsabilidades familiares, en el campo de la educación, en las oportunidades de promoción profesional, en las instancias ejecutivas,...etc.” (FAO, 1998).

Aplicar la perspectiva de género consiste en “desvelar” cómo actúan los estereotipos de género en cada ámbito objeto de estudio, cómo se construyen las desigualdades de género en ese sector. El análisis de género va a mostrar, por regla general, que, por una parte, mujeres y hombres tienen necesidades diferentes y específicas; y, por otra, que las mujeres quedan discriminadas y desfavorecidas en relación con los hombres. En tales casos, la perspectiva de género nos permitirá, además, superar la visión

“androcéntrica” (centrada en las necesidades y el estatus de los hombres) en favor de unas relaciones igualitarias, verdaderamente inclusivas de todos los intereses y las necesidades (Acsur-Las Segovias, 2006:17).

El análisis de género no es, por tanto, el estudio “de las mujeres”, es el análisis de las relaciones entre hombres y mujeres que acaban situando a éstas en una posición de inferioridad, de subordinación, de discriminación.

3. La Economía social desde una perspectiva de género. Datos; propuestas de trabajo

Según lo visto hasta ahora, aplicar la perspectiva de género a la economía social supone observarla con una mirada específica, para ver cómo se posicionan en ella mujeres y hombres y porqué. Será desde ese análisis que puedan promoverse medidas para la superación del androcentrismo en la Economía social y la consecución de la igualdad efectiva.

3.1. Los datos

Como hemos advertido en reiteradas ocasiones, no es en absoluto fácil aportar datos que dimensionen la problemática del género ya que la mayor parte de estadísticas e indicadores disponibles continúan sin estar desagregados por la variable del sexo. Aunque pueda parecerlo, no es una circunstancia casual: una de las principales vías o procedimientos por los que se consolida la segregación y la discriminación es la invisibilidad.

A la espera de que se vaya progresando en la desagregación estadística en todos los ámbitos (internacional, regional, estatal, local...) y en todas las formas de actividad empresarial (sociedades de capital, administraciones públicas, entidades de la economía social...), tomaremos como ejemplos de partida los que nos da la realidad española. Aunque tampoco en ella hemos avanzado mucho al respecto (a pesar del mandato que incluye la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, LOI)², algunos de sus datos nos servirán para ilustrar el análisis de género de la Economía social.

2. La LOI, publicada en el BOE núm. 71 de 23/03/07, <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>, establece en su art. 20 la obligación de los poderes públicos de integrar “de modo efectivo la perspectiva de género en su actividad ordinaria, incluyendo, entre otras medidas, “la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo”; y en su Disposición adicional vigésima sexta, la modificación del art. 200 de la entonces Ley de Sociedades Anónimas (hoy art. 260 de la Ley de Sociedades de Capital), a fin de que se incluya en la Memoria anual de las grandes sociedades “La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros”.

Los más recientes que, con carácter general se aportan por el Instituto de la Mujer en colaboración con el Instituto Nacional de Estadística³, indican que en 2012 la **población** en España alcanzaba la cifra de 47.265.321 personas, de las cuales un 49,30 % eran varones y un **50,70%** eran **mujeres**.

En cuanto a **formación**, durante el curso 2012/2013, del total de 1.582.714 estudiantes matriculados en grado, primer y segundo ciclo y master de la **enseñanza universitaria**, un 54,3% eran mujeres⁴. La proporción aumenta entre las personas egresadas, tituladas universitarias, siendo de un 59,1% de mujeres.

Por lo que respecta a la presencia de las mujeres en **puestos directivos** de las empresas, un reciente informe, basado en el último estudio del International Business Report (IBR), indica que en España, contrariamente a las tendencias internacionales, el porcentaje de mujeres directivas ha bajado en 2013 tres puntos, pasando del 24% al 21%. En paralelo, aumenta en cinco puntos el porcentaje de empresas que no cuentan con ninguna mujer en su equipo directivo, hasta alcanzar el 37% (Grant Thornton, 2013:4 y 5).

No es menos alarmante la situación si atendemos al porcentaje de mujeres miembros de **órganos de administración**. En un estudio de Marzo de 2013 (Informa, 2013) se señala que la gran mayoría de sociedades de capital (un 71,02 %) tiene como órgano de administración a un/a *administrador/a único/a*. Tales puestos están cubiertos en un 73, 63% por hombres y sólo un 21,98% por mujeres. *En el resto* de sociedades de capital (con más de un/a administrador/a), las que cuentan con *mas de un 40% de mujeres* en sus órganos de administración son *un 35,63%*. El porcentaje de mujeres disminuye drásticamente en los consejos de administración de las sociedades cotizadas y, todavía más, en las sociedades que forman parte del IBEX-35.

Si nos centramos en el ámbito de la **economía social**, hemos de constatar también aquí que no contamos con datos sobre la presencia de las mujeres en el conjunto de las entidades. Lo más próximo a que podemos acceder es la “Base de datos de la Economía Social” que publica la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la RSE del Ministerio de Empleo y Seguridad Social español.

3. <http://www.inmujer.es/estadisticas/consulta.do?area=1> , 19/06/13, 15:37.

4. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *Avance de la Estadística de estudiantes universitarios. Curso 2012/2013*, <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas/alumnado/2012-2013.html>, 19/06/13, 15:31. “La presencia de la mujer es mayoritaria en todas las ramas, con la excepción de las titulaciones técnicas. Así, en Ciencias de la Salud el 70,5% son mujeres, en Ciencias Sociales y Jurídicas el 61,1%, en Artes y Humanidades el 61,7% y en Ciencias el 53,6%. Sin embargo, en la rama de Ingeniería y Arquitectura el porcentaje de mujeres se sitúa en el 26,4%”. Sobre el sesgo de género en la elección de los estudios de ingeniería, especialmente de las relacionadas con las TIC, puede verse un muy interesante artículo: Adriana GIL-JUÁREZ, Ana VITORES, Joel FELIU y Montse VALL-LLOVERA (2011), “Brecha digital de género: una revisión y una propuesta”, en http://campus.usal.es/~revistas_trabajo/index.php/revistatesi/article/view/8272/8291, 24/06/13, 13:46.

En ella se incluyen “Características de los *Trabajadores de la Economía Social, en situación de alta* en la Seguridad Social” desde 2003⁵, entre los que se incluyen los relativos a la variable de sexo. Hay que tener en cuenta, no obstante, que se trata de datos referidos, únicamente, a *cooperativas* y a *sociedades laborales* (sociedades de capital con participación mayoritaria de personas trabajadoras)⁶, quedando pues por contabilizar las personas socias no dadas de alta (socias no trabajadoras o de trabajo) de estas entidades así como las personas trabajadoras y/o socias del resto de entidades de la economía social (mutuas, asociaciones, empresas de inserción...etc).

Algunos de tales datos, publicados para el primer trimestre de 2013, indican que:

- Las mujeres son el 46,3 % de las personas dadas de alta en la Seguridad Social de cooperativas y sociedades laborales en su conjunto; y llegan al 48,8 % en las cooperativas.
- La proporción de mujeres va disminuyendo a partir de los 40 años de edad.
- Su presencia es mayor entre las personas de nacionalidad española (47%) que entre las extranjeras (39,9 %).
- Las mujeres son mayoritarias entre las personas trabajadoras temporales (52,6%) y minoritarias entre las fijas (44,4%).
- La jornada a tiempo parcial es tres veces superior entre las mujeres que entre los varones.
- Con el tamaño de la empresa crece la presencia de mujeres, llegando a superar a los varones a partir de las empresas de más de 25 personas trabajadoras.
- Por sectores, la mayor presencia de mujeres se da en los servicios (56,9 %), seguida de la de la agricultura (43%), y están claramente subrepresentadas en la industria (25,8%) y la construcción (9%).

Llama especialmente la atención la distribución porcentual según la *categoría profesional*, en la que las mujeres son:

- el 46,4% de “Ingenieros licenciados”
- el 65,7% de “Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes”
- el 31,9% de “Jefes administrativos”
- el 51,9% de “Ayudantes no titulados”

5. http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/index.htm, 19/05/13, 18:13.

6. Los datos se obtienen de los ficheros de cuentas de cotización en situación de alta en la Seguridad social y de personas afiliadas en alta en ellas, tanto de cooperativas como de sociedades laborales (anónimas y limitadas), así como de los ficheros de personas trabajadoras autónomas en alta en la Seguridad Social que trabajan en cooperativas y de los ficheros de cooperativas registradas (éstos últimos, para la variable “clase”).

- el 61% de “Oficiales administrativos”
- el 53,9% de “Subalternos”
- el 71,9% de “Auxiliares administrativos”
- el 18,9% de “Oficiales de primera y segunda”
- el 44,3% de “Oficiales de tercera y especialistas”
- el 55,2% de “Mayores de 18 años no cualificados”
- el 28,3% de “Trabajadores menores de 18 años”

Siendo las mujeres, como hemos visto, el 54,3 % del estudiantado universitario, es claramente significativo que sólo sean mayoritarias en la categoría de titulados medios (ingenieros técnicos, peritos y ayudantes), mientras que son minoritarias en la categoría de ingenieros y licenciados (45,2%), lo que induce a sospechar que al menos una parte de las mujeres ingenieras y licenciadas trabajan en categorías inferiores a su formación.

También destaca el hecho de que siendo abrumadoramente mayoritarias en las categorías de oficiales administrativos y auxiliares administrativos sean, en cambio, minoritarias en la categoría de jefes administrativos. Y lo mismo sucede con su mayoritaria presencia en las categorías de subalternos y mayores de 18 años no cualificados, mientras que son menos del 20% de los oficiales de 1ª y 2ª y también minoritarias entre los oficiales 3ª y especialistas.

Todos estos datos no sólo son claro exponente de que también en las cooperativas y sociedades laborales se da la segregación horizontal⁷ y la vertical⁸ sino que pueden estar indicando una discriminación salarial encubierta. Así, por ejemplo, mientras que a los trabajadores hombres se les retribuye como oficiales, a mujeres que puedan estar realizando tareas similares o equivalentes se les clasificaría y retribuiría como “subalternos” o “no cualificados”.

Se trata, en cualquier caso, de información que no ha variado mucho en el tiempo. Ya en un estudio realizado en 2000 por el Observatorio de Trabajo de la

7. “Hablamos de **segregación horizontal** en el trabajo cuando se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como “masculinos”. Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.”, <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=18>, 19/06/13, 19:00.

8. “las mujeres son frecuentemente afectadas por la **segregación vertical** en el trabajo, o sea, las dificultades que tienen para poder desarrollarse profesionalmente. Son conocidas las desigualdades que limitan que la mujer ocupe puestos con poder decisorio, así como las condiciones laborales que las afectan: son las que trabajan más a tiempo parcial o en formas laborales de flexibilidad o jornada continuada y el salario femenino, para el mismo cargo y las mismas funciones, es frecuentemente más bajo que el salario masculino.”, <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=18>, 19/06/13, 19:01.

Confederación Española de Cooperativas Trabajo Asociado (COCETA) se señalaba que, si bien su participación como trabajadoras por cuenta ajena era muy superior a la que se daba en otras formas de trabajo (49 % de las plantillas cooperativas, frente al 35,6 % del mercado laboral general), tenían más probabilidades de estar en las cooperativas como asalariadas que como socias (sólo eran el 42% de los socios). Además, sus formas de contratación eran más precarias, se producía segregación horizontal y vertical y su presencia era mayoritaria en la contratación a tiempo parcial, aunque menor que la del mercado laboral general (Delso, 2001).

Otro trabajo, realizado entre cooperativas asociadas a la Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA, 1999) indicaba que “aunque existe un 61’6% de trabajadoras-no socias frente a un 42’7% de trabajadores-no socios, cambia bastante cuando se atiende a la vertiente societaria, ya que de los socios, el 56’3% son hombres y sólo el 38’4% son mujeres, por lo que el peso total de éstas en las empresas es de un 35’7% frente al 64’3% de los hombres”. Por otra parte, sólo un 37’7 % de las personas con cargos directivos en las cooperativas eran mujeres (un 35’51% de los comités de dirección; un 27’47% de los miembros de los consejos rectores).

Más adelante, en el *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España*, realizado por la Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado en 2004, se concluía que en dichas cooperativas, las mujeres alcanzaban el 18,8% de los puestos de dirección y que el porcentaje de “mujeres responsables de cooperativas” llegaba al 39,2%.

En el ámbito agrario, en un estudio realizado en 1998 en la Agrupación de cooperativas del Valle del Jerte, se ponía de manifiesto que en 14 cooperativas con 4823 socios/as integrados/as, sólo el 21% aproximadamente eran mujeres, “la mayoría de las socias formaban parte de las cooperativas por razones de conveniencia familiar y eran muy pocas las que aparecían como socias porque gestionasen sus propias fincas”; sin embargo, recaían sobre mujeres “las tareas más delicadas y de mayores exigencias, como son todas las que tienen relación con el área de la calidad, selección y calibrado de los frutos” (González, 2000:2-3). En ese sentido, se ha puesto de manifiesto que “las mujeres tienen un relevante papel como trabajadoras de los almacenes de manipulado/envasado. Su adaptación a las condiciones de temporalidad y flexibilidad horaria reducen los costes comerciales y, por otra parte, su trabajo incide positivamente en el ámbito rural de pequeños propietarios/jornaleros agrarios del que forman parte” (Domingo, 1993:85).

Más recientemente, en un trabajo sobre la presencia femenina en los órganos de gobierno de las cooperativas de Teruel (Esteban, Gargallo y Pérez, 2010:174) se constata que en ellas las mujeres suponen el 17,09% de los miembros del consejo rector; ocupando su presidencia en un 11,34% de ellos, un 16,33% de las vicepresidencias y un 23,23% de las secretarías. El porcentaje de mujeres gerentes se sitúa en

el 20%. Todo ello hace concluir a las personas autoras del trabajo que “el conjunto de cooperativas no muestra una implantación de políticas de igualdad de oportunidades entre sus personas socias y trabajadoras, tal como se ha podido observar en la composición real de los consejos rectores muy alejada de valores paritarios” (p. 188)

Las causas de que, como se ha indicado reiteradamente, las mujeres sigan siendo objeto de trato desigual, radican en que las cooperativas no dejan de estar inmersas y desarrollar su actividad en el contexto de su realidad social, por lo que se ven influenciadas por tradiciones, estereotipos, religión mayoritaria, costumbres y, en definitiva, por la cultura característica de la sociedad en la que se encuentran (*Mensaje de la Alianza Cooperativa Internacional en su 88º Día internacional del cooperativismo*; Ribas y Sajardo, 2004:97; Delso y González, 2004:62; Naciones Unidas, 2009:4). Como se ha indicado, “a pesar de que la participación y aporte de las mujeres al cooperativismo ha sido desde su inicio significativa en número y calidad, ha resultado más fuerte la organización social patriarcal que las buenas intenciones plasmadas en los principios cooperativos” (Granser, citado en Pousada, 2003:21).

Y si son, en definitiva, los estereotipos de género los que condicionan la realidad social en que se desarrollan las entidades de la economía social, a falta de datos más sistemáticos y generales, el panorama dibujado para las cooperativas podría considerarse extensible (con las oportunas cautelas y salvedades) a los demás tipos de entidades. Por todo ello, no podemos sino concluir que, a pesar de sus principios y valores, en las entidades de la economía social:

- se mantienen barreras de acceso de las mujeres al trabajo, aunque en menor medida que en el mercado laboral general.
- el trabajo de las mujeres es más precario que el de los hombres, ocupando con mayor habitualidad los puestos de trabajo temporales y los de tiempo parcial.
- también se dan barreras de acceso a la condición de socia.
- se produce segregación horizontal, al concentrarse la participación de las mujeres en el sector servicios (y fundamentalmente en enseñanza, sanidad, comercio...) y ser claramente minoritaria en la industria y la construcción.
- se produce segregación vertical, tanto por lo que respecta a la estructura técnica o profesional/laboral (cargos de dirección y categorías profesionales mejor remuneradas) como en la estructura orgánica, societaria (miembros de los órganos de administración y de otros órganos sociales).

3.2. Propuestas de trabajo

Ya en anteriores aportaciones hemos indicado diversas líneas de trabajo que, a nuestro entender, deberían abordarse a fin de aplicar la perspectiva de género en el ámbito de las cooperativas en particular y de las entidades de la economía social en

general (Senent, 2007, 2009, 2010 y 2011). Son muchas las potenciales vías de análisis de género que pueden explorarse, y esperamos que lo sean en los próximos años. Una buena manera de comenzar con ello puede ser la “lectura” de género de los principios de la economía social, a semejanza de lo que ya se ha propuesto en relación con los principios cooperativos (Pousada, 2003; Delso, 2001:7; Senent, 2011).

Recuperando pues la enunciación que de tales principios hace la Ley de Economía Social (art. 4 LES) española, tendríamos los siguientes:

a) En relación con la **primacía de las personas y del fin social sobre el capital**, visto con “mirada” de género, habría que poner el foco sobre las enunciadas dificultades de las mujeres tanto en el acceso al trabajo por cuenta ajena como a la cualidad de socias en las entidades de la economía social.

En relación con el *acceso al trabajo asalariado* se ha recomendado la definición explícita de los criterios y del proceso de selección que garanticen la objetividad, la transparencia y la equidad de género (Rse Coop; Hispacoop; Bolea, Lerma y Mateo, 2011).

Para el *acceso a la cualidad de socia* se tendrían que tener en cuenta las especiales dificultades de las mujeres para la aportación de capital y/o otros bienes patrimoniales requeridos como la titularidad de explotaciones agrícolas o de actividades empresariales (Ulshoefer, 2004:3). En relación con éste último aspecto, contamos en el Estado español con una interesante herramienta legal, la “explotación agraria de titularidad compartida”, que podría servir para la visibilización y el reconocimiento, jurídico y económico, de la actividad agraria de las mujeres; sin embargo, la drástica reducción del gasto público por parte del actual Gobierno unido a su escasa sintonía con la materia están incidiendo negativamente en su aplicación efectiva (Senent, 2012b).

La primacía de las personas sobre el capital también habría de llevar a la adopción de medidas que garanticen el *respeto a la dignidad personal*, mediante la erradicación y prevención de toda clase de manifestaciones de la violencia de género, como el acoso sexual o por razón de género; el apoyo a las víctimas de violencia de género; y el respeto a las opciones afectivas y sexuales de personas socias y trabajadoras (Senent, 2009).

Y si en la economía social priman las personas, otros dos aspectos deberían ser objeto de desarrollo: la *información desagregada por sexos*; y la comunicación inclusiva, no sexista, interna y externa. Sobre la necesidad de contar con información real y actualizada de la situación de las mujeres en la economía social ya hemos insistido *supra*. La *comunicación inclusiva* supone hacer especial hincapié en el uso no sexista del lenguaje, de la imagen y del trato dentro de la empresa (Asociación Egiera, p. 6), orientado a procurar no solo la erradicación del lenguaje sexista sino también a velar

por “la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres” (art. 36 LOI).

b) En la **aplicación de los resultados** de la actividad económica principalmente **en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada y**, en su caso, **al fin social**, se han de vigilar con especial atención las diferentes expresiones de la “*brecha salarial*”⁹. En efecto, la ya conocida discriminación que las mujeres sufren, en general, en su retribución laboral, va a tener una doble repercusión en las mujeres socias si, como ocurre a menudo, el reparto de beneficios o de retornos cooperativos se hace, en todo o en parte, en función de la categoría laboral o del nivel de retribuciones.

Como queda reiteradamente demostrado, los estereotipos de género inciden en la discriminación de las mujeres a la hora de atribuirles una clasificación laboral y/o una retribución por hora de trabajo. Esto, como hemos visto, también ocurre en las cooperativas y, muy probablemente, en todo tipo de empresas de economía social y, en virtud del principio que ahora analizamos y por mera justicia, debe desaparecer. Pero además, la brecha salarial se traslada a otro tipo de retribuciones: las derivadas del *retorno de excedentes económicos* en cada ejercicio. Si el cálculo del reparto se hace sobre la base de clasificaciones laborales y/o retribuciones sesgadas por género, el sesgo alcanza también a la asignación de resultados.

Pero además se han de incluir entre los aspectos a tener en cuenta a la hora de superar la brecha retributiva de las mujeres las prestaciones sociales de todo tipo a que puedan accederse: desde cotizaciones a la seguridad social y a otras entidades de previsión a las eventuales aportaciones a fondos de pensiones; desde acceso a guarderías y otros servicios de educación o cuidado a asistencia sanitaria empresarial; desde becas formativas personales y familiares hasta retribuciones en especie en manutención, dietas, vivienda...etc.

Por lo demás, para superar la insuficiente participación de las mujeres en el control de los recursos económicos y en la fijación de las políticas económicas se ha de trabajar, a un tiempo, en su *acceso a los órganos de gestión y dirección* en general (presencia equilibrada) y a la *formación* técnica y societaria.

c) La **promoción de la solidaridad interna y con la sociedad** se relaciona explícitamente en la Ley de la Economía Social española con la igualdad de oportunidades

9. En relación con la denominada “brecha salarial” entre mujeres y hombres, la *Estrategia europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015* (Comisión Europea, 2010:6 y 7) advierte lo siguiente:

“El principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres por un trabajo igual está consagrado en los Tratados de la UE. A pesar de eso, la disparidad salarial (promedio de la diferencia entre los ingresos brutos por hora de hombres y mujeres en todos los sectores de la economía) sigue siendo, en toda la UE, del 17,8 %, con valores que van desde el 30,9 % en Estonia, [...] 9 % en Bélgica y Rumanía.”

entre hombres y mujeres y con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para garantizarlas, las entidades de la economía social cuentan con diferentes herramientas y políticas. Una de las más conocidas y de claro carácter transversal es la elaboración de *planes de igualdad*.

La LOI los define como “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (art. 46.1 LOI); y los hace obligatorios para todas las empresas (incluidas por tanto, las de la economía social) de más de 250 personas trabajadoras, “cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable”, o cuando lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador.

La naturaleza societaria de la relación socio/cooperativa y el pequeño tamaño de la inmensa mayoría de las entidades de la economía social harán que no sea preceptivo para ellas su adopción, pero nada impide (bien al contrario, “el Gobierno establecerá medidas de fomento”) su implantación voluntaria (arts. 45 y 49 LOI). En ese sentido el movimiento de la economía social se está convirtiendo en modelo para otro tipo de empresas, con iniciativas pioneras como la herramienta desarrollada en el marco del Proyecto RSE COOP¹⁰, “*Definición e implantación de un plan de igualdad de oportunidades*” en la que se identifican hasta diez ámbitos de actuación: 1. Política de igualdad de oportunidades; 2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social; 3. Comunicación, imagen y lenguaje; 4. Representatividad de las mujeres y distribución del personal; 5. Desarrollo; 6. Retribución; 7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación; 8. Condiciones laborales; 9. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y 10. Condiciones físicas del entorno.

Sea en el marco de un plan de igualdad o no, en cumplimiento del principio de solidaridad, las empresas de economía social tienen como deber inexcusable la promoción activa de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Para ello, deben adoptar las medidas (de acción positiva si fuese necesario) adecuadas para la erradicación de la segregación tanto horizontal como vertical, eliminando cuantas barreras obstaculicen la promoción laboral y social de las mujeres. En relación con ello, tres son las materias que, a nuestro entender, requieren una especial atención: la

10. El Proyecto RSE COOP se puso en marcha por varias organizaciones públicas y privadas relacionadas con el movimiento cooperativo catalán y de la economía social estatal, con financiación del Fondo Social Europeo, en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL II 2004-2007, para el desarrollo de un “programa de implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en el mundo cooperativo, que [...] pretende favorecer el desarrollo sostenible de esta fórmula empresarial y mejorar su competitividad en los mercados”. http://www.cooperativescatalunya.coop/index.php?option=com_content&view=article&id=1048:el-programa&catid=142:cooperativescatalunya.coop&Itemid=175, 24/06/13, 17:50.

presencia equilibrada en la estructura tanto representativa (órganos de gobierno y, en su caso, consultivos) como técnica (dirección) de la empresa (Senent, 2012a); la conciliación de la vida societaria, laboral, familiar y personal de hombres y mujeres de la economía social (ver al respecto RSE COOP, 2010b); y las específicas necesidades y obstáculos que encuentran las mujeres de la economía social en el acceso a su educación, formación e información (Ulshoefer, 2004).

d) Finalmente, fortalecer la **independencia respecto de los poderes públicos** debe significar también el fortalecimiento de la autonomía de las mujeres en la economía social, su empoderamiento. A ello contribuirán la mayor parte de las medidas ya mencionadas en tanto fomenten la independencia económica de las mujeres, su formación y su participación activa. Pero también deben explorarse otras vías.

Así, en un estudio de la agencia gubernamental sueca VINNOVA de 2011¹¹ se avanzan resultados de un proyecto de investigación sobre género en curso. En ellos se apunta, por una parte, que la mera superación de la diferencia numérica entre mujeres y hombres no llevaría necesariamente a la equidad de género, siendo necesario conjugar este tipo de medidas con otras, centradas en la introducción de cambios cualitativos en determinados aspectos de la organización empresarial. Se señalan como especialmente importantes las acciones encaminadas a desvelar y analizar las relaciones de poder de “micro-nivel”, es decir, el estudio de cómo se produce la creación de género y de jerarquías, de manera espontánea, en la vida diaria de una organización. Como consecuencia de tales observaciones se podrían formular propuestas de cambio de la gestión, en su mismo interior, que promoviesen la igualdad en el trabajo.

Por su parte, la Comisión Europea, en *More women in senior positions...* (2010) refiere otras acciones que pueden ser llevadas a cabo de forma concurrente, tales como:

- Búsqueda de “modelos”, de referentes, identificando, entre las mujeres con talento que han tenido éxito y que han llegado a las más altas funciones en su sector, a aquellas dispuestas a asumir la responsabilidad de dar a conocer sus experiencias y sus logros, mostrando que las mujeres no necesitan ni sacrificar su feminidad (no han de actuar como hombres) ni renunciar a jugar un papel activo en su vida familiar para llegar a la cima.

11. “The gender network” está financiado por VINNOVA (The Swedish Governmental Agency for Innovation Systems) y reúne a personal investigador y cuadros medios de gestión de un grupo de sociedades de innovación, “Fiber Optic Valley” (VV. AA., “Gender and power...”, 2011:45), citado en *More women in senior positions...* (2010:40).

- Organización de *tutorización*, favoreciendo la expansión profesional de las mujeres en el mundo de la empresa mediante el establecimiento de “una relación de ayuda para el aprendizaje basada en la confianza mutua”.
- Fomento de *redes*, en tanto que foros al servicio de la ayuda mutua. Como hemos indicado con anterioridad (Senent, 2011), la necesidad de “puntos de encuentro”, de “redes de intercambio” de las mujeres cooperativistas puede y debe ser objetivo preferente de las organizaciones del movimiento cooperativo.

Bibliografía

- ACSUR-Las Segovias (2006), *Cuestiones esenciales sobre género. 01. Conceptos básicos*, Madrid, 2006, http://fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Cuestiones_esenciales_sobre_genero_01.pdf , 18/06/13
- ASOCIACIÓN EGIERA-BIZKAIA PAREKATUZ, “Metodología de responsabilidad social (RS) e igualdad de género (IG): PAREKATUZ”, <http://gaurkoe-makumeak.files.wordpress.com/2012/02/metodologia-parekatuz1.pdf>, 24/06/13, 13:52
- Fernando BARRAGÁN MEDERO, “La construcción del sistema sexo género: del conocimiento cotidiano al conocimiento científico”, http://fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/La_construccion_del_sist__Sexo_genero__Del_acto_cotidiano_al_cientifico.pdf, 24/06/13, 13:53
- Sara BOLEA GARCÍA; Mariela LERMA ANDRÉS; Pilar Laura MATEO GREGORIO (2011), “Cuadernos para la igualdad entre hombres y mujeres Nº 3. Selección no discriminatoria a un puesto de trabajo”, Casa de la Mujer, Ayuntamiento de Zaragoza, https://www.zaragoza.es/contenidos/sectores/mujer/Cuaderno_igualdad3.pdf , 24/06/13, 13:26
- COMISIÓN EUROPEA (2010a), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, Bruselas, 21.9.2010 COM(2010) 491 final, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:ES:HTML>, 23/06/13, 21:04
- COMISIÓN EUROPEA (2010b), *More women in senior positions, Key to economic stability and growth*, <http://www.eubusiness.com/topics/employment/women-senior.10/> , 24/06/13, 19:40
- Ana Isabel DELSO (2001), “Más allá de la igualdad: género y cooperativismo”, Cuadernos Mujer y Cooperativismo, núm. 3, <http://www.coceta.coop/cuadernos-mujer-cooperativismo-2001.asp>, 12/10/10, 20:52
- Concepción DOMINGO PÉREZ (1993), “El trabajo de las mujeres en el sistema citrícola valenciano”, Cuadernos de Geografía, núm. 53, pp. 85-109, http://www.uv.es/cuadernosgeo/CG53_085_109.pdf , 23/06/13, 19:15

- M^a Luisa ESTEBAN SALVADOR; Ana GARGALLO CASTEL; Francisco Javier PÉREZ SANZ (2010), “Composición del consejo rector y género en las cooperativas turolenses”, *Revesco*, núm. 101, primer cuatrimestre 2010, pp. 7-27, <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/revesco/DetalleArticulo.php?IdPublicacion=153>, 23/06/13, 19:22
- FEVECTA (1999), “Las mujeres directivas en las cooperativas de FVECTA”, *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, núm. 1, Noviembre 1999, <http://www.coceta.coop/cuadernos-mujer-cooperativismo-1999.asp>, 23/06/13, 19:00
- Elena GONZÁLEZ. (2000), “Género, agricultura y representación de las mujeres en las cooperativas agrarias. La experiencia de las cooperativas agrarias del Valle del Jerte”, *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, núm. 2, 2000, <http://www.coceta.coop/cuadernos-mujer-cooperativismo-2000.asp>, 23/06/13, 19:10
- GRANT THORNTON (2013), *Presencia de mujeres en puestos directivos: retroceso en España*, <http://www.grantthornton.es/publicaciones/estudios/Grant-Thornton-Estudio-IBR-2013-mujer-en-puestos-directivos.pdf>, 19/06/13, 16:15
- HISPACOO, “Guía para una selección no discriminatoria”, http://www.igualando.org/recursos/docs/seleccion/Guia_Seleccion_Hispacoop%5B1%5D.pdf , 24/06/13, 13:36
- INFORMA (2013), *Las mujeres en los Consejos de Administración y organismos de decisión de las empresas españolas*, [Estudio%20Mujeres%20en%20Consejos%20de%20Administración%202013.pdf](http://www.informa.es/Estudios/Estudio%20Mujeres%20en%20Consejos%20de%20Administración%202013.pdf), 24/06/13, 19:50
- Rafael CHAVES; José Luis MONZÓN (2007), *Economía social. Introducción*, <http://www.uv.es/uidescoop/economiasocial.htm> , 18/06/13, 10:54
- Gemma FAJARDO GARCÍA (2009), “La Economía Social en las leyes”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 66, octubre 2009, pp. 5-35.
- FAO (1998), *Censos agropecuarios y género. Conceptos y metodología*, <http://www.fao.org/docrep/004/x2919s/x2919s00.htm#Contents> , 18/06/13, 19:10
- José Luis MONZÓN; Rafael CHAVES (2012), *La Economía Social en la Unión Europea*, Unión Europea, <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-30-12-790-es-c.pdf>, 20/06/13, 18:34
- José Luis MONZÓN; Rafael CALVO ORTEGA; Rafael CHAVES; Isabel Gemma FAJARDO GARCÍA; Fernando VALDÉS DAL-RE (2009), *Informe para la elaboración de una ley de fomento de la economía social*, Secretaría de Estado de Seguridad Social, Gobierno de España, <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/129731.pdf> , 24/06/13, 19:54

- Teresa Haydée POUSADA, (2003), “Género y cooperativas. La participación femenina desde un enfoque de género” Partes 1 y 2, Cuadernos de trabajo núms. 18 y 19, Ediciones del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos, Buenos Aires, Argentina,
<http://www.centrocultural.coop/modules/wfdownloads/singlefile.php?cid=3&lid=49>, 23/06/13, 20:09
- RSE COOP (2010a), “Definición e implantación de un plan de igualdad de oportunidades”, http://www.cooperativescatalunya.coop/attachments/062_plan_igualdad_oportunidades.pdf, 24/06/13, 13:43
- RSE COOP (2010b), “Manual práctico para la conciliación de la vida laboral y personal”, http://www.cooperativescatalunya.coop/attachments/060_071122_manual_document_finalok_1.pdf, 24/06/13, 13:40
- María José SENENT VIDAL (2007), «Perspectiva de género en la responsabilidad social empresarial cooperativa», en VV. AA., *La economía social como polo de utilidad social*, VI Coloquio Ibérico de Cooperativismo y Economía Social, Córdoba, 20 a 21/09/07, [cd-rom], ISBN 978-84-95003-64-5 84-95003-64-3
- María José SENENT VIDAL (2009), “La regulación jurídica de las cooperativas desde una perspectiva de género”, en *La economía social. Desarrollo humano y económico. III Congreso de la Red RULESCOOP*, Universidad del País Vasco, 2009, pp. 315-333
- María José SENENT VIDAL (2010), “Los derechos y deberes de las socias”, en *V Congreso de RULESCOOP*, Universidad de Granada, 15 al 17/09/10, ISBN 978-84-693-6093-4.
- María José SENENT VIDAL (2011), “¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres?”, REVERSCO, Nº 105 - Segundo Cuatrimestre 2011 MONOGRÁFICO: La Economía Social y la igualdad de género, pp. 57-84
- María José SENENT VIDAL (2012a), “El género en la responsabilidad social empresarial. Especial incidencia en las acciones positivas de buen gobierno corporativo”, en VV. AA. (2012), *Empresa responsable y crecimiento sostenible*, (Dir. A. Fernández-Albor; coord. E. Pérez Carrillo), monografía de la Revista de Derecho de sociedades, Editorial Aranzadi, ISBN 9788490142103, pp. 155-208
- María José SENENT VIDAL (2012b), “La Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias y sus potenciales efectos jurídicos en las entidades de economía social”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 23, diciembre 2012, pp. 179-203
- Petra ULSHOEFER (2004), “Recomendaciones de la OIT con respecto a la igualdad de oportunidades para la mujer trabajadora en el sector cooperativo y de empresas asociativas”, 10/06/04, <http://www.redelaldia.org/IMG/pdf/0002.pdf>, 24/06/13, 14:10.